1.1. Environnement de travail

Le (la) Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement est chargé(e) de prévenir les risques en matière de santé, sécurité au travail et environnement (SSE) au sein de l'entreprise ou de l'organisation. Il (elle) contribue à la mise en œuvre des orientations stratégiques définies par la direction, tout en s'assurant de l'amélioration continue des résultats en matière de gestion des risques SSE. Cela inclut l'identification des situations à risque, l'analyse des écarts par rapport aux normes réglementaires ou internes, ainsi que la proposition de solutions adaptées pour prévenir et limiter les impacts négatifs sur les travailleurs et l'environnement. En plus des responsabilités internes, le (la) titulaire peut également être amené(e) à intervenir dans le cadre de missions spécifiques, telles que des audits externes ou des prestations de conseil auprès de partenaires ou de clients. Il (elle) agit dans le cade de la conformité légale et de la recherche de l'efficacité des actions de prévention, tout en sensibilisant et en formant les équipes aux bonnes pratiques SSE.

1.2. Interactions dans l'environnement de travail

Le Préventeur Santé-Sécurité au Travail et Environnement agit sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (responsable SSE, directeur général, etc.), il collabore avec des acteurs spécifiques tels que le CSE, des secouristes du travail, et des experts internes et externes, comme le médecin du travail.

Ses actions respectent les réglementations (normes, décrets, etc.) et d'autres exigences (demandes clients, bonnes pratiques). Pour atteindre ses objectifs SSE, il travaille avec les services supports et la production, par le biais de groupes de travail, de réunions et d'expertises, tout en maintenant des liens avec des organismes extérieurs. Il peut également être amené à participer à des réunions SQCDPE (Sécurité, Qualité, Coûts, Délais, Production, Environnement) pour intégrer ces enjeux dans sa démarche.

Il collabore étroitement avec les salariés pour les sensibiliser aux bonnes pratiques de sécurité, recueillant leurs retours pour détecter des risques. Il échange également avec les responsables de services pour coordonner les mesures correctives et valider les plans de prévention, en veillant à la conformité des procédures.

Il entretient des relations avec la direction pour remonter les bilans de sécurité et proposer des améliorations. En lien avec le CSE ou le CHSCT, il ajuste les stratégies de prévention selon les besoins des collaborateurs. Enfin, il veille au respect des normes légales avec des organismes comme l'inspection du travail et peut faire appel à des experts externes si nécessaire.

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	**REFERENTIEL D'EVALUATION** définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
La mise en place d'un plan d'action qualité Cette activité consiste à identifier la situation initiale par rapport à l'attendu afin de déterminer l'état des lieux de la santé, de la sécurité au travail et des impacts environnementaux au sein de l'entreprise. Il s'agit de collecter et analyser les données existantes (indicateurs de performance, audits, observations terrain, etc.) pour comprendre où se situe l'entreprise par rapport aux normes et aux objectifs définis. Les informations réglementaires et normatives, ainsi que les règles de sécurité, sont utilisées comme points de référence pour cette analyse. La situation attendue est également définie, qu'elle soit qualitative ou quantitative, sous la forme d'indicateurs mesurables (comme le taux d'accidents ou le niveau d'émissions polluantes). Une fois la situation initiale évaluée, il devient possible d'analyser les écarts entre cette situation et les objectifs attendus. Cette phase consiste à détecter les	**Identifier la situation initiale par rapport à l'attendu et analyser les écarts** À partir des données, des objectifs et des règles communiquées, cette compétence vise à identifier la situation initiale en la comparant à la situation attendue. L'objectif est d'analyser et de définir les écarts, sur des bases quantitatives et qualitatives, pour identifier les causes et proposer des actions correctives en utilisant des outils d'analyse comme les 5 pourquoi ou le diagramme causes-effets, et des méthodes telles que les calculs, les graphiques ou le Pareto, et en sollicitant les interlocuteurs appropriés. Les conditions de réalisation de cette compétence sont les suivantes : Sur la base d'objectifs définis. Dans le cadre du système de management de l'entreprise et sur la base des cahiers des charges. Conformément aux normes qualité	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	**<u>En matière de méthodes utilisées :</u>** Une des méthodes d'analyse ou de résolution de problème appliquée dans l'entreprise est choisie et est adaptée aux objectifs visés, par exemple : 8D, PDCA, DMAIC, QRQC, Pareto, 5pourquoi, Plan d'expérience, Diagramme causes effets, Analyse de la cause racine ... La conduite de l'analyse permet d'identifier les écarts entre la situation initiale et les objectifs visés et s'appuie sur des outils de traitement des données type : Graphique, mesure, représentation, données statistiques, calcul ... L'exploitation de la problématique et le relevé d'écarts permettent l'identification des pistes d'amélioration réalisables sur le plan technique et organisationnel. Des argumentaires écrits et oraux sont rédigés et illustrés auprès du responsable et/ou des services support concernés afin de permettre la prise de décision (description, moyens, objectifs, délais, implication ...). **<u>En matière de moyens utilisés :</u>** Les écarts entre la situation initiale et les attendus sont identifiés en tenant compte, des objectifs qualité, des attentes clients, sous-traitants, du type de production (continue, grande série, unitaire, spécifique...). Les outils informatiques (logiciel, progiciel, tableur, ...) sont utilisés. Les bases de données disponibles sont exploitées (projets, photos, simulations...).

différences, qu'elles soient techniques, organisationnelles ou comportementales, et à comprendre les causes profondes de ces écarts. Les outils d'analyse existants dans l'entreprise, tels que les diagrammes causes-effets, les analyses Pareto ou la méthode des 5 pourquoi, sont utilisés pour comprendre les origines des défaillances observées et identifier les leviers d'action permettant de les corriger. Sur la base de cette analyse, l'étape suivante consiste à définir un plan d'action. Ce plan est conçu pour répondre aux écarts identifiés et aux exigences spécifiques de l'entreprise en matière de santé, sécurité et environnement. Il est structuré de manière à prioriser les actions selon leur urgence et leur impact, en prenant en compte les contraintes techniques, organisationnelles et humaines. Les tâches critiques sont identifiées et des échéances sont fixées, en s'appuyant sur des outils de planification adaptés (comme des plannings PDCA, des tableaux de bord ou des diagrammes de Gantt). Le plan inclut également des points de validation réguliers pour garantir un suivi rigoureux. Une fois le plan d'action mis en œuvre, il est essentiel de mesurer l'efficacité du plan d'action. Cela se fait en comparant les résultats obtenus avec les objectifs initiaux, à l'aide d'indicateurs de performance spécifiques (comme	en vigueur pouvant être spécifiques au secteur d'activité. Avec les moyens informatiques de l'organisation mis à disposition.		**<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u>** Les interlocuteurs internes et/ou externes en lien avec la problématique et/ou le projet sont consultés (services supports, production, métrologues, techniciens, laboratoire...). **<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u>** Les directives groupe ou de l'entreprise, les normes, la réglementation applicable en matière de Qualité, sont connues et respectées (Politique Qualité, standards, ...). La veille réglementaire et la veille technologiques sont assurées afin de pouvoir adapter la méthode de travail aux évolutions. Le formalisme des documents est conforme aux chartes graphiques, ou à la politique qualité, ou aux usages de l'entreprise. Les exigences liées à la production, aux contraintes de coût et exigences qualité client sont prises en compte. **<u>En matière de résultats</u>** La situation initiale est identifiée et analysée à partir d'un état des lieux. Les objectifs attendus sont connus et compris. Les écarts entre la situation initiale et les objectifs sont mesurés. L'analyse des écarts est formalisée.

le taux d'accidents, la fréquence des incidents ou les économies de ressources). Si des écarts persistent, des ajustements sont apportés pour améliorer l'efficacité des actions mises en place. Les résultats sont communiqués aux parties prenantes à travers des rapports, des tableaux de bord ou des réunions de suivi, pour garantir une amélioration continue et l'engagement des acteurs.			
	Définir un plan d'action et en mesurer l'efficacité Cette compétence vise à élaborer un plan d'action structuré pour répondre aux écarts et atteindre les objectifs et à mesurer l'efficacité du plan d'action en comparant les résultats obtenus aux objectifs fixés. L'objectif est dans un premier temps de planifier les tâches critiques, en tenant compte des contraintes, en utilisant des outils comme le PDCA ou les plannings et en impliquant les interlocuteurs concernés puis d'évaluer l'impact des actions et d'identifier les écarts, en utilisant des	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et	**<u>En matière de méthodes utilisées :</u>** La sélection des outils d'analyses nécessaires à l'élaboration d'un plan d'action qualité est déterminée en fonction de la nature des écarts constatés et en tenant compte de la demande interne, des objectifs qualité, des attentes clients, des sous-traitants ... Le plan d'action est structuré à partir des enjeux recensés, coûts, contraintes, délais identifiés, ressources mises à disposition. Le plan d'action est construit en s'appuyant sur : -L'identification des tâches critiques, -L'identification des contraintes techniques, organisationnelles, humaines et financières, -Les échéances, -Les contraintes techniques et organisationnelles, -Les possibilités de jalonnement, -Les missions et rôles des acteurs, -Les ressources disponibles, -Le délai et le suivi ... Les leviers d'actions pour atteindre les objectifs sont recensés, consolidés, priorisés, planifiés et justifiés afin de donner la lisibilité pour les différents interlocuteurs et parties prenantes dans la mise en œuvre du plan.

	indicateurs et des outils de reporting comme les tableaux de bord. Les conditions de réalisation de cette compétence sont les suivantes : A partir des écarts relevés préalablement. Dans le cadre du système de management de l'entreprise et sur la base des cahiers des charges. Conformément aux normes qualité en vigueur pouvant être spécifiques au secteur d'activité. Avec les moyens informatiques de l'organisation mis à disposition.	- Avis de l'entreprise	Les séances de travail nécessaires (rythme, nature de la réunion, personnes conviées en fonction de leur contribution au projet…) sont organisées pour engager et suivre le plan d'action. Les points de validation et de cadrage (instance de pilotage) sont planifiés. Les valeurs des indicateurs sont créées, vérifiées et validées au regard de la situation attendue. Des indicateurs sont choisis, mis en place et validés afin de mesurer l'efficience des actions et l'atteinte des objectifs (moyens et critères). Un plan de communication est réalisé et partagé (fréquences, emplacements, modes de diffusion…). Les supports utilisés sont en relation avec le contexte de communication et le contenu de l'information et adapté aux destinataires.
			<u>En matière de moyens utilisés :</u> Les outils de mesures sont adaptés aux types d'actions définies (métrologique, financier, fréquence des relevés, précision des moyens…) L'outil de planification utilisé est en cohérence avec l'objectif. (ex : PDCA, planning…). Les outils informatiques (logiciel, progiciel, tableur, …) sont utilisés. Les bases de données disponibles sont exploitées (projets, photos, simulations…).
			<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Selon l'objectif du plan d'action à mener, les interlocuteurs des services concernés sont sollicités et dans certains cas impliqués. La validation du plan d'action est réalisée auprès des managers concernés. En fonction de l'organisation de l'entreprise le plan d'action est partagé auprès des utilisateurs. Toute difficulté ou anomalie relevée est signalée auprès de l'interlocuteur approprié avec le vocabulaire adapté.

			Si cela dépasse le cadre de ses instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés.
			<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les directives groupes ou de l'entreprise, les normes, la réglementation applicable en matière de Qualité, sont connues et respectées (Politique Qualité, standards, ...). La veille réglementaire et la veille technologique sont assurées afin de pouvoir adapter la méthode de travail aux évolutions. Le formalisme des documents est conforme aux chartes graphiques, ou à la politique qualité, ou aux usages de l'entreprise. Les exigences liées à la production, aux contraintes de coût et exigences qualité client sont prises en compte.
			<u>En matière de résultats</u> Le plan d'action est construit sur la base des enjeux et contraintes définies par l'entreprise. Le suivi de l'avancement du plan d'action est réalisé. Les écarts dans le cadre de la mise œuvre du plan d'action sont identifiés et analysés. Des actions correctives sont engagées. Les équipes opérationnelles sont informées et impliquées pour la mise en œuvre du plan d'action.

La prévention des risques Santé- Sécurité au travail et les impacts environnementaux Cette activité consiste à identifier les exigences légales et réglementaires, ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise, afin de s'assurer que les actions menées respectent les lois en vigueur. Cela inclut la prise en compte des normes SSE (Santé, Sécurité, Environnement) ainsi que les politiques internes de l'entreprise. Un dispositif de veille est également mis en place pour anticiper les évolutions réglementaires. Ensuite, cette activité repose sur l'évaluation et la gestion des risques en matière de santé, sécurité au travail et impacts environnementaux. Cela implique de réaliser une cartographie complète des dangers existants dans l'entreprise, en identifiant les sources potentielles de risque (par exemple, des équipements dangereux, des substances chimiques ou des comportements à risque). Cette analyse s'appuie sur des outils méthodologiques adaptés à chaque situation (comme l'arbre des causes, l'analyse des modes de défaillance et de leurs effets – AMDE, ou encore la méthode HACCP pour les risques liés à l'hygiène). Elle inclut également la collecte	**Identifier les exigences légales et règlementaires, ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise** À partir des publications officielles et des recommandations internes, cette compétence vise à identifier les exigences légales et réglementaires. L'objectif est de garantir la conformité des activités de l'entreprise, en mettant en place une veille et en sollicitant des experts si nécessaire. Les conditions de réalisation de cette compétence sont les suivantes : A partir des sources internes et externes d'informations de référence associées au domaine (organismes et publications officielles, recours à des experts…). A partir des contraintes de l'entreprise et les évolutions de l'entreprise (nouveau produit et/ou processus, nouvelle activité, réorganisation, …).	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale…). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	**<u>En matière de méthodes utilisées :</u>** Les méthodes de collecte et de traitement de l'information reposent sur l'utilisation de sources multiples, telles que les publications officielles, les études réglementaires, les rapports des organismes de contrôle et la consultation d'experts. L'analyse des risques, des incidents ou des accidents est prise en compte. Un dispositif de veille réglementaire, avec des alertes automatisées et des suivis périodiques, est mis en place pour assurer une couverture complète des exigences légales. **<u>En matière de moyens utilisés :</u>** Les indicateurs d'alerte sont exploités pour détecter les changements dans les normes réglementaires et assurer un suivi continu des évolutions. Des documents de suivi, des rapports d'analyse et des fiches de mise à jour sont utilisés pour garantir la traçabilité et l'intégration des exigences légales dans les pratiques internes. La publication des évolutions réglementaires et législatives applicables à l'entreprise sont prises en comptes pour toutes ses activités, internes et/ou externes. **<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u>** Des experts internes et externes, tels que des conseillers en droit du travail et des inspecteurs des organismes de contrôle ((inspection du travail, Direccte, Dréal, Carsat, …), sont sollicités en tant que de besoin. Les représentants du personnel et les instances représentatives sont régulièrement consultés pour garantir la compréhension et l'adhésion aux exigences identifiées.

d'informations auprès des parties prenantes internes (salariés, encadrants, etc.) et externes (experts, organismes réglementaires). Une fois les risques identifiés, des mesures correctives et préventives sont proposées. L'étape suivante consiste à proposer les référentiels, les méthodologies et/ou les outils nécessaires à la mise en œuvre en interne pour gérer efficacement ces risques. Cela peut inclure la mise en place de référentiels de sécurité, de protocoles environnementaux, ainsi que des outils de suivi des incidents. Ces outils doivent être adaptés à l'organisation de l'entreprise et à son secteur d'activité, en tenant compte des contraintes opérationnelles. Par exemple, des fiches de prévention, des audits internes réguliers et des procédures d'intervention en cas d'urgence sont instaurés pour garantir que les risques identifiés sont gérés de manière proactive. En parallèle, la sensibilisation et la formation des acteurs SSE (direction, responsables, opérationnels, etc.) est mise en œuvre pour assurer une prévention efficace. La formation des équipes doit être adaptée à chaque niveau de responsabilité et être réalisée sous plusieurs formes : en salle, au poste de travail, ou à travers des modules de e-learning, par exemple. L'objectif est d'outiller chaque salarié pour qu'il puisse			**<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u>** Les exigences légales, règlementaires, les recommandations internes et/ou externes, la politique et les contraintes organisationnelles de l'entreprise sont prises en compte. Une évaluation continue des conditions de travail et des environnements spécifiques est réalisée pour éviter tout conflit entre les exigences identifiées et les pratiques de l'entreprise. **<u>En matière de résultats</u>** Une liste exhaustive des exigences ou des préconisations qui devront être mises en œuvre sont inventoriées, en prenant en compte les spécificités. Un dispositif personnel de veille interne ou externe garantit une identification exhaustive par anticipation.

non seulement reconnaître les risques, mais aussi adopter les comportements adéquats en termes de santé et sécurité au travail. De plus, des actions de sensibilisation régulières (affiches, campagnes internes, journées dédiées à la sécurité) permettent de maintenir une vigilance constante au sein de l'entreprise. Le suivi des actions mises en place se fait à travers des audits internes, des visites terrain et des indicateurs de performance qui permettent d'ajuster en continu les stratégies de prévention. Les résultats des actions de prévention sont mesurés et comparés aux objectifs initiaux. Si nécessaire, des ajustements sont effectués pour garantir que l'entreprise est en conformité avec les normes en vigueur et qu'elle continue à réduire les risques SSE, tout en optimisant ses impacts environnementaux. Cette approche globale permet ainsi de minimiser les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs tout en garantissant une gestion responsable des impacts environnementaux.			

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	**REFERENTIEL D'EVALUATION** définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
	Conduire des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux Cette compétence vise à analyser et évaluer les risques professionnels ou environnementaux pour prévenir ou corriger les dangers identifiés. L'objectif est de respecter les réglementations en vigueur en utilisant des méthodes d'analyse comme l'analyse d'accidents et en hiérarchisant les solutions. Les conditions de réalisation de cette compétence sont les suivantes : A partir d'une problématique identifiée (exemple : mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, inspection, ...) et/ou sur la base des exigences réglementaires identifiées. En s'appuyant sur des sources d'informations et des personnes ressources (ex : personnel interne, expertise externe, ...). L'analyse des risques est réalisée en mode normal (ex : révision annuelle du	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale...). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	**<u>En matière de méthodes utilisées :</u>** Le choix de la méthode d'analyse et d'évaluation est adapté aux objectifs visés, qu'il s'agisse de l'analyse d'un accident, de la rédaction d'un rapport d'étude, de la veille ou de la collecte d'informations internes ou externes. Ces méthodes sont employées de manière préventive lors de la révision annuelle et/ou de manière curative après un accident. La collecte d'informations est réalisée auprès de sources appropriées (documents, personnel, organismes ...). Des techniques d'analyse qualitative et quantitative sont intégrées pour identifier les dangers et évaluer leur impact potentiel. **<u>En matière de moyens utilisés :</u>** Des documents tels que les indicateurs d'alerte, les rapports d'accidents, les historiques de données et les formulaires d'évaluation des risques sont utilisés pour collecter les informations nécessaires. Les méthodes d'analyse sont ajustées en fonction des contraintes matérielles, technologiques et organisationnelles de l'entreprise. **<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u>** Les experts en sécurité et en environnement, ainsi que le personnel de l'entreprise, collaborent pour assurer une

	document unique) et suite à un accident (mode curative)		approche approfondie et collaborative de l'analyse des risques. Les représentants du personnel et les organismes de réglementation sont sollicités pour garantir l'intégration des pratiques de sécurité.
			<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Les exigences légales, règlementaires, les recommandations internes et/ou externes, la politique et les contraintes organisationnelles de l'entreprise sont prises en compte. L'ensemble des situations de travail est analysé pour s'assurer que les risques identifiés sont pertinents et correctement hiérarchisés (zones de production, parkings, bureaux…)
			<u>En matière de résultats</u> Les solutions afin de supprimer les risques professionnels et/ou impacts environnementaux sont proposées. Ces solutions sont hiérarchisées, En termes de niveau de risque et d'impact, de contraintes légales et/ou réglementaires et de coût engendré. Après validation de la ou les solutions, le document unique est mis à jour.
			<u>En matière de méthodes utilisées :</u>

	Proposer les référentiels, les méthodologies et/ou les outils nécessaires à la mise en œuvre en interne À partir des exigences légales et organisationnelles, cette compétence vise à proposer des référentiels, méthodologies et outils pour structurer les actions en matière de SSE. L'objectif est de standardiser et assurer l'efficacité de ces actions en tenant compte des niveaux de responsabilité et de la formation des acteurs concernés. Les conditions de réalisation de cette compétence sont les suivantes : A partir des exigences légales et règlementaires (recommandations de l'inspection du travail…), ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise dans les domaines SSE	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale…). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	Les différentes méthodes et/ou outils sont adaptées en fonction des besoins et des niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise. Des procédures de mise en œuvre sont développées pour garantir l'adoption et l'utilisation efficace des nouveaux outils et référentiels. Le personnel est formé et accompagné sur la SSE, en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue. **<u>En matière de moyens utilisés :</u>** Des documents de référence, tels que des manuels, des guides de bonnes pratiques et des fiches de procédures, sont créés et diffusés. Les référentiels et les méthodologies ou outils sont en adéquation avec les risques de l'entreprise et l'organisation de celle-ci. **<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u>** Selon les référentiels, les méthodologies et/ou les outils proposés, les interlocuteurs internes ou externes des services concernés sont sollicités et, dans certains cas, impliqués. La validation des référentiels, des méthodologies et/ou des outils est réalisée auprès des managers concernés. En fonction de l'organisation de l'entreprise, les référentiels, les

			méthodologies et/ou les outils sont partagés auprès des utilisateurs. Toute difficulté ou anomalie relevée est signalée auprès de l'interlocuteur approprié avec le vocabulaire adapté. Si cela dépasse le cadre de ses instructions, il est fait appel aux interlocuteurs appropriés.
			<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u>. Les méthodologies et outils proposés sont adaptés aux particularités de l'entreprise, telles que la taille et le secteur d'activité. Les exigences légales, règlementaires, les recommandations internes et/ou externes, la politique et les contraintes organisationnelles de l'entreprise sont prises en compte. L'analyse des risques est intégrée pour garantir que les référentiels respectent les normes de sécurité et répondent aux besoins spécifiques de l'environnement de travail.
			<u>En matière de résultats</u> Les référentiels, les méthodes et/ou les outils sont définis pour être mis en œuvre dans l'entreprise. Ces outils prennent en compte les exigences légales et réglementaires applicables dans l'entreprise et/ou en activités de mission.

	Sensibiliser et/ou former les acteurs SSE (direction, responsables et opérationnels, …) Cette compétence vise à sensibiliser et former les acteurs SSE sur les référentiels et outils spécifiques. L'objectif est d'impliquer les différents niveaux de responsabilité dans une démarche d'amélioration continue, en organisant des sessions adaptées et en traçant les actions via des fiches d'émargement et des évaluations. Les conditions de réalisation de cette compétence sont les suivantes : Les personnes ou services en charge des actions ont été identifiés. A partir d'un ou plusieurs référentiels existants sur chaque point • Santé • Sécurité Environnement	L'UIMM territoriale centre d'examen définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (entreprise, candidats, UIMM Territoriale…). Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise. Modalités d'évaluation : - Evaluation en situation professionnelle réelle Ou - Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel Ou - Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée Et - Avis de l'entreprise	**<u>En matière de méthodes utilisées :</u>** Les programmes de formation et de sensibilisation sont structurés et adaptés aux différents publics (direction, responsables, opérationnels) avec des objectifs clairs et des méthodes pédagogiques variées telles que des ateliers, des démonstrations et des études de cas. Elles sont réalisées en salle ou au poste de travail. **<u>En matière de moyens utilisés :</u>** Les supports pédagogiques, comme des diaporamas, des vidéos, des fiches pratiques, des check-lists et des pictogrammes sont créés et utilisés. Des dispositifs de suivi tels que les fiches de présence et/ou des questionnaires d'évaluation permettent de garantir la traçabilité et l'évaluation de l'assimilation des connaissances. **<u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u>** Le contenu des formations tient compte des différents formateurs et experts internes et externes, pour créer un ensemble cohérent. Les représentants des employés et les services RH sont impliqués pour organiser et planifier les formations de manière efficace. **<u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u>**

			La forme des documents respecte les chartes graphiques et/ou politique qualité en vigueur et/ou les usages dans l'entreprise, de même que, le cas échéant, la réglementation applicable à certaines formation (ex : habilitation électrique, cariste, pontier…). Les sessions de formation sont adaptées en fonction des conditions spécifiques du lieu de travail, en tenant compte de l'environnement physique, des équipements et des conditions de travail. Les contraintes organisationnelles sont également prises en compte pour éviter toute perturbation des activités essentielles de l'entreprise.
			<u>En matière de résultats</u> La sensibilisation, la formation, l'accompagnement du personnel de l'entreprise sont planifiés, réalisés et adaptés aux différents publics de l'entreprise (fonction, niveau de responsabilité, secteur d'activité, …). L'ensemble des actions de sensibilisation, formation, est tracé conformément aux usages de l'entreprise (fiches d'émargement, …). Les différents supports de formation sont conçus et utilisés. L'accompagnement et l'évaluation des connaissances est prévue (évaluation à chaud, à froid, visite au poste de travail, …)